

MUJER Y UNIVERSIDAD.
Apuntes sobre un régimen jurídico para la igualdad efectiva

Julio V. González García
Catedrático de Derecho administrativo
Universidad Complutense de Madrid

I. Introducción

La Gaceta de Madrid de día 9 de marzo de 1910 publicó en la sección del Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes la Real Orden de 8 de marzo de 1910, que establecía lo siguiente:

«Ilmo. Sr: la Real orden de 11 de junio de 1888 dispone que las mujeres sean admitidas á los estudios dependientes de este Ministerio como alumnas de enseñanza privada, y que cuando alguna solicite matrícula oficial se consulte á la Superioridad para que ésta resuelva según el caso y las circunstancias de la interesada.

Considerando que estas consultas, si no implican limitación de derecho, por lo menos producen dificultades y retrasos de tramitación, cuando el sentido general de la legislación de Instrucción pública es no hacer distinción por razón de sexos, autorizando por igual la matrícula de alumnos y alumnas.

S.M. el Rey (q.D.g.) se ha servido disponer que se considere derogada la citada Real Orden de 1888, y que por los jefes de los Establecimientos docentes se concedan, sin necesidad de consultar á la Superioridad, las inscripciones de matrícula en enseñanza oficial ó no oficial solicitadas por las mujeres, siempre que se ajusten á las condiciones y reglas establecidas para cada clase y grupo de estudios.

De Real orden lo digo á V.I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde á V.I. muchos años. Madrid, 8 de marzo de 1910.

ROMANONES.

Señor Subsecretario de este Ministerio.»

El 2 de septiembre de 1910 se promulgó otra Real Orden, publicada en la Gazeta de 4 de septiembre, que permitía el libre acceso de ambos sexos, previa demostración de capacidad suficiente, al ejercicio de todas las profesiones dependientes del Ministerio de Instrucción Pública; y que venía a ser complemento de la anterior; disponiendo lo siguiente:

“Ilmo. Sr.:

La legislación vigente autoriza a la mujer para cursar las diversas enseñanzas dependientes de este Ministerio; pero la aplicación de los

estudios y de los títulos académicos expedidos en virtud de suficiencia acreditada, no suelen habilitar para el ejercicio de profesión ni para el desempeño de Cátedras. Es un contrasentido que sólo por espíritu rutinario puede persistir. Ni la naturaleza, ni la ley, ni el estado de la cultura en España consienten una contradicción semejante y una injusticia tan evidente. Merece la mujer todo apoyo en su desenvolvimiento intelectual, y todo esfuerzo alentador en su lucha por la vida. Por tanto S.M. el Rey (q.D.g) se ha servido disponer:

1º. La posesión de los diversos títulos académicos habilitará a la mujer para el ejercicio de cuantas profesiones tengan relación con el Ministerio de Instrucción Pública.

2º. Las poseedoras de títulos académicos expedidos por este Ministerio o por los Rectores y demás Jefes de Centros de enseñanza, podrán concurrir desde esta fecha a cuantas oposiciones o concursos se anuncien o estén anunciados con los mismos derechos que los demás opositores o concursantes para el desempeño efectivo o inmediato de Cátedras y de cualesquiera otros destinos objeto de las pendientes o sucesivas convocatorias.

3º. En las inscripciones de matrícula hechas desde el 1º. del corriente se hará constar el reconocimiento de los derechos anteriores.

Burell

SUBSECRETARIO

Hace un siglo, en consecuencia, que se eliminaron las trabas que existían para el acceso de la mujer a la educación superior; a partir de ese momento pudieron cursar estudios universitarios sin tener que ir vestidas de hombre -como Concepción Arenal que estudio derecho entre 1841 y 1846 sin saberse su género real -, sin tener que pedir permisos especiales al Rey -como tuvo que solicitarlo Maria Emilia Maseras en 1872; o Dolores Aleu, que fue la primera doctora, en 1882, también con permiso especial- y sus títulos les dieron capacidad para el ejercicio profesional.

Este siglo que ha transcurrido desde 1910 ha mejorado y reforzado la situación de las mujeres dentro del sistema educativo. No obstante, dadas las carencias que siguen existiendo en la actualidad, se ha reforzado su posición jurídica y se puede hablar de que existe un *Derecho especial* para conseguir que la igualdad jurídico-formal de la mujer se transforme en igualdad real¹. Tanto la modificación de la Ley Orgánica de Universidades, operada por la Ley Orgánica 4/2007², de 12 de abril, así como su normativa de desarrollo, y, más

¹ Una visión global del papel de la mujer en el ámbito universitario se puede ver en LAUROBA LACASA, M.E.; "Universidades y género"; dentro de la obra colectiva GONZÁLEZ GARCÍA, J.V. Comentario a la Ley Orgánica de Universidades, Ed. Civitas, Madrid (2009); pp. 1062 y ss.

² Recordemos que la Exposición de motivos de la ley Orgánica 4/2007, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades indica que: "El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de

específicamente, la aprobación, con algunos días de antelación, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género han diseñado un régimen especial que persigue garantizar una presencia efectiva de la mujer en la vida universitaria, así como de los valores de ciudadanía derivados del planteamiento paritario, lo cual se va a manifestar en ámbitos universitarios y externos a él³.

Este conjunto normativo es el que voy a analizar en este artículo. Como se verá inmediatamente, tiene consecuencias en la ordenación de las enseñanzas universitarias; en la organización de las Universidades –tanto en lo relativo a la composición de los órganos de gobierno como a la novedosa obligación de establecer la denominada Unidad de Igualdad- y, por último, en los procedimientos de acceso a las plazas de los cuerpos docentes universitarios; que constituye uno de los aspectos más problemáticos, como se percibe examinando las estadísticas de Catedráticas de universidad, el cual se proyecta sobre otros campos, como el del escasísimo número de Rectoras.

Sí conviene afirmar rotundamente que en la actualidad sigue siendo necesario la existencia de este conjunto de disposiciones en favor de la mujer, dado que la igualdad formal dista mucho de ser igualdad real⁴. Como ha señalado RODRÍGUEZ PIÑERO, “no se trata en buena parte de los casos (...) de que las mujeres tengan menos oportunidades que los hombres, sino que ante la misma ocasión u oportunidad, un empleo, un ascenso, una carrera política, en la concurrencia de aspirante varón y de aspirante mujer, la probabilidad de obtenerlo la mujer es menor. Y no es que tenga menos suerte sino que “los datos están trucados”. Es ese “truco” el que falsea el resultado, y el que contribuye a mantener la infrarrepresentación de la mujer, la cual difícilmente se corregirá sin controlar o influir de algún modo en el resultado”⁵.

sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género...”

³ Conviene recordar aquí el voto particular de Rubio Llorente a la STC 103/83, en donde afirmó que esta desigualdad entre hombres y mujeres “real y efectiva debe ser eliminada por el legislador por la vía y en el momento en que juzgue más oportuno para dar cumplimiento al mandato del artículo 9.2 de la Constitución, pero es evidente que no se suprime por el simple procedimiento de ignorarla y se hace más dura mediante la anulación de normas cuya finalidad palmaria es la de compensarla”

⁴ Recientemente ha aparecido el artículo de VERGE MAESTRE, T. [“Desmontando la falacia de la igualdad en las Universidades”](#) que muestra cuán necesario sigue siendo este régimen especial varios años después de la publicación de la versión inicial de este artículo.

⁵ RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.; “Acción positiva, igualdad de oportunidades e igualdad en los resultados”, en Relaciones Laborales, 1996-II, p. 12.

II. Enseñanza e investigación universitarias e igualdad entre mujeres y hombres

II.1. Impulso a las enseñanzas universitarias articuladas sobre la igualdad de mujeres y hombres.

El valor de la igualdad entre hombres y mujeres constituye uno de los aspectos que han de ser contemplados en las enseñanzas universitarias⁶; que nos conecta con la articulación de una ciudadanía conectada a la cláusula del Estado social y democrático. Si el contenido del artículo 14 de la Constitución impregna todo el ordenamiento jurídico, en el caso de las Universidades tiene un refuerzo derivado de lo dispuesto en el artículo 27.2 de nuestra Constitución: “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”. Es el principio del que tenemos que partir para analizar cuál es el papel de los valores democráticos –y, entre ellos el especialmente importante de la igualdad- en las enseñanzas universitarias.

Las funciones básicas de la Universidad, que se desarrollan a través de las dos actividades básicas, investigación y docencia, son en este sentido los instrumentos a través de los cuales los valores democráticos encuentran su forma de exteriorizarse: No se crea ni se transmite ni se critica la ciencia, la técnica y la cultura si no se hace incorporando un determinado tipo de valores. Entre otras cosas, no se difunde, valoriza y transfiere el conocimiento de forma razonable, como instrumento, al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico si se hace de forma aséptica o si se incluyen valores contrarios a los democráticos, por ejemplo, justificando el genocidio, por coger un caso sobre el que luego volveré. Y, desde luego, sólo en el marco de los valores democráticos se puede difundir el conocimiento y la cultura, como vehículo de formación a lo largo de la vida.

Y es estos mandatos, interpretados de forma adecuada, como se han de plasmar en la configuración de las enseñanzas universitarias, en la estructuración de la actividad de investigación y, por último, en otros aspectos de la vida universitaria, igualmente relevantes.

De entrada los valores democráticos han de tener un impacto considerable en las enseñanzas universitarias. La Universidad no es, no puede ser, sólo la mera transmisión de conocimientos técnicos para ser utilizados con posterioridad en el ejercicio profesional. Ni en cuanto a los contenidos ni en cuanto a las técnicas que se enseñen en los centros universitarios. Precisamente por ello, por el sustrato que tiene que existir, el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la

⁶ Sobre el régimen general de las enseñanzas universitarias, véase GONZÁLEZ GARCÍA, J.V.; “Ordenación de las enseñanzas universitarias”, en la obra colectiva Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades, Ed. Civitas, Madrid (2009); pp. 637 y ss.

ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales⁷ ha configurado unos contenidos que se han de incorporar a todas las enseñanzas con las que guarden vinculación: a) por un lado, como contenido específico, el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres; b) desde el respeto y promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos de conformidad con lo dispuesto en la disposición final décima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos y principios y c) de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos, y debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos valores (art. 4). La Universidad, la pública y la privada, se transforma, de este modo en transmisor de valores constitucionales; configurando una especie de educación para la ciudadanía en el ámbito universitario.

El respeto a la igualdad entre mujeres y hombres abre un campo novedoso en las titulaciones universitarias. Conviene resaltar que la propia Ley de Igualdad lo configura como un aspecto necesario en la actuación de las Administraciones públicas en general y de las Universidades en particular, tal como dispone su artículo 25:

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) La creación de postgrados específicos.
 - c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

El contenido del artículo 25 de la Ley de Igualdad es importante en relación con la igualdad, porque con ello se van a crear estudios específicos en relación con estos campos, tanto de grado⁸ como, más usualmente, de máster⁹; así como

⁷ En un sentido similar, el artículo 20.2 de la Ley 12/2007, de universidades de Andalucía dispone que: “el sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios que proceda”

⁸ Así, nos encontramos con el Grado en Igualdad de Género que imparte la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

⁹ Así, nos encontramos con el Máster en Estudios Feministas que impartirá la Universidad Complutense de Madrid

aquellos que permitan la configuración de agentes de igualdad, como se recoge en la Ley de Igualdad del País Vasco¹⁰. Se trata, en consecuencia, de titulaciones que tienen como elemento central de análisis los problemas derivados de la igualdad, tanto desde un punto de vista jurídico, como económico, como social en sentido amplio. Pero, en segundo lugar, el valor de la igualdad en las titulaciones universitarias se proyecta sobre las titulaciones generales en las cuales hay que incorporar contenidos derivados del valor de la igualdad. En este sentido, conviene tener presente que el artículo 4.7 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género dispone que: “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”; lo que se puede complementar con lo dispuesto en el artículo 33.2 de la Ley de Igualdad del País Vasco: “Las Universidades velarán por que en la docencia (...) se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad”.

Si las cuestiones de igualdad entre las mujeres y los hombres son, han de ser, componentes necesarios de las enseñanzas, no se puede olvidar que, al mismo tiempo, hay problemas específicos de las mujeres, los cuales no han encontrado suficiente campo de estudio en las universidades, tal como se ha señalado, incluso, desde las instituciones europeas¹¹. Precisamente por ello, al lado de reforzar el contenido de las enseñanzas en relación con la igualdad se habrán de dar respuesta a estas cuestiones que afectan específicamente a las mujeres y que no han encontrado respuesta en los estudios e investigaciones hasta ahora.

Obviamente, no todas las titulaciones son idénticas receptoras de estos principios. Habrá algunas cuyo grado de tecnificación será tan elevado que quepa poco contenido adaptado a la exposición de los principios y valores democráticos. Pero incluso en ellas hay aspectos que permiten perfectamente un tratamiento de acuerdo con ellos, ya sea en los contenidos que imparten a los estudiantes ya lo fuera en las técnicas que se utilizan, que también admiten modulaciones para hacerlas más conformes con la dignidad del ser humano y, en particular, de respeto a mujeres.

¹⁰ Su artículo 33.3. “La Administración de la Comunidad Autónoma promoverá que las universidades vascas impartan de manera estable formación especializada de agente de igualdad de mujeres y hombres, así como que incorporen la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento”.

¹¹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y social europeo y al comité de las regiones, Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (Bruselas, 1.3.2006): COM(2006) 92 final), indica al respecto lo siguiente: “Las mujeres y los hombres se enfrentan a riesgos sanitarios, enfermedades, problemas y prácticas específicos que repercuten sobre su salud. Esto incluye los problemas ambientales, como la utilización de productos químicos y plaguicidas, que a menudo se transmiten durante el embarazo y la lactancia. La investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad se centran más en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos. Deberían mejorarse los conocimientos en este campo, y disponer de más estadísticas e indicadores. Los servicios sociales, sanitarios y de asistencia deberían modernizarse a fin de mejorar su accesibilidad, calidad y capacidad de responder a las necesidades nuevas y específicas de las mujeres y los hombres”

Las enseñanzas vinculadas a la cultura de la paz encuentran un punto importante de conexión con la igualdad entre mujeres y hombres y, específicamente, para abordar los problemas de las mujeres. Hemos de tener en cuenta el importante papel que están desarrollando en la actualidad nuestras Fuerzas Armadas en misiones de paz en el extranjero –algunas de las cuales se desarrollan en países con graves problemas de desigualdad para las mujeres-, las cuales se van a beneficiar del impulso que ha recibido en la actualidad las enseñanzas universitarias de este colectivo¹²; que, de acuerdo con lo que dispone el artículo 51.4 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, obliga a que “en el sistema de centros universitarios de la defensa se podrán impartir estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales de posgrado, tanto de master como de doctor, y se definirán y desarrollarán líneas de investigación consideradas de interés en el ámbito de las Fuerzas Armadas y de la paz, la seguridad y la defensa, colaborando con otras entidades y organismos públicos de enseñanza e investigación”. Todo lo cual nos conecta, además, con las nuevas funciones que asume la Universidad en relación con la cooperación al desarrollo, que abre un campo importante de actividad en relación con los problemas de género.

Lo relevante es, en todo caso, que los derechos fundamentales, y entre ellos la igualdad específicamente- suponen, de este modo, un límite -positivo en lo que ha de impartirse de forma obligatoria como negativo en lo que no puede incorporar la titulación- tanto a las materias que han de impartirse en las aulas como en relación con los contenidos que desarrollan los profesores. En este sentido, conviene recordar que con ello lo que está haciendo el RD 1393/2007 es incorporar a los contenidos de las enseñanzas el contenido derivado de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, tal como se deriva del artículo 10.2 de la Constitución. Posiblemente suponga un cambio de mentalidad en contenidos de las enseñanzas, de lo que se ha de prever en los planes y en el contenido de las enseñanzas pero es una exigencia en la sociedad actual. Sería un error que sólo los conocimientos técnicos fueran objeto de las enseñanzas universitarias.

Pero nótese que este mandato que reconoce el RD 1393/2007 no es meramente genérico. Al contrario, con estos contenidos se incorpora una limitación a los propios planes de estudio que proponen las Universidades: un plan en el que deben existir estos contenidos y están ausentes o con una metodología contraria, que no garantice la efectividad de su enseñanza deben ser rechazados - en aplicación, por otra parte, del artículo 9.2 de la Constitución-, lo que obliga a que las Universidades desarrollen los principios desde una perspectiva educativa los contenidos reseñados. Lo cual afecta especialmente a las enseñanzas de ciencias sociales y de humanidades pero, desde luego, a todas las enseñanzas universitarias. Y, desde luego, esto supone que ha de existir profesorado preparado para impartir dichos contenidos y una limitación a los contenidos que imparta cada profesor que, desde esta perspectiva, encuentra un nuevo límite, constitucionalmente admisible, en la libertad de cátedra.

¹² Véase el Real Decreto 1723/2008, de 24 de octubre, por el que se crea el sistema de centros universitarios de la defensa (BOE de 17 de noviembre de 2008).

Por último, conviene hacer un recordatorio de las medidas que se han venido impulsando para que no exista la desigualdad actual en relación con los tipos de estudio, especialmente acercando a las mujeres a las ingenierías y, en general, a las carreras científicas. En particular, este conjunto de medidas se está incorporando a los planes de igualdad a los que haré referencia con posterioridad¹³.

II.2. Investigación en y para la igualdad entre mujeres y hombres

A lado de la enseñanza para la igualdad, la normativa aprobada en los últimos años ha incorporado la obligación de que el segundo gran polo de actividad universitaria, la investigación, se desarrolle de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. De entrada, la propia Ley Orgánica de Universidades ordena ciertas funciones que ha de cumplir la investigación en la Universidad, unas que son de naturaleza claramente económica y otras que, por el contrario, nos conducen a los valores democráticos, en general, y a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres: “la universidad desarrollará una investigación de calidad y una gestión eficaz de la transferencia del conocimiento y la tecnología, con los objetivos de contribuir al avance del conocimiento y del desarrollo tecnológico, la innovación y la competitividad de las empresas, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el progreso económico y social y un desarrollo responsable equitativo y sostenible, así como garantizar el fomento y la consecución de la igualdad”.

No obstante, ¿cabe cualquier tipo de investigación? ¿Sería factible que de los despachos saliera una monografía que negara el holocausto, por ejemplo? El ejemplo no es baladí. Recientemente, la STC 235/2007 ha considerado inconstitucional el tipo penal contemplado en el art. 607.2 en virtud del cual la mera negación del genocidio no puede ser considerada delito. En todo caso, los instrumentos de difusión de la ciencia, de los que disponen todas las Universidades, han de hacer un uso adecuado para no incidir en conductas que pudieran ser consideradas contrarias a los valores constitucionales.

La Universidad no puede vivir aislada en una burbuja. Es una institución dinámica en la que se pueden desarrollar multitud de actividades que pueden estar vinculadas a los valores democráticos. Precisamente por ello, la modificación de la LOU ha incluido un precepto que fomenta este tipo de actividades desde la Universidad. “Las universidades fomentarán la participación de los miembros de la comunidad universitaria en actividades y proyectos de cooperación internacional y solidaridad. Asimismo, propiciarán la realización de actividades e iniciativas que contribuyan al impulso de la cultura de la paz, el desarrollo sostenible y el respeto al medio ambiente, como elementos esenciales para el progreso solidario”. Como se puede ver, se trata de favorecer acciones institucionales y participación de los miembros de la comunidad universitaria. Las cuales se han visto realizadas por la existencia de un amplio grupo de Vicerrectorados con competencias en materia de cooperación al desarrollo y por el dato de que desde la Secretaría de Estado de

¹³ Sobre esta cuestión, véase LAUROBA LACASA, E.; “Universidades y género”; *op. cit.*, pp. 1069 y ss.

Cooperación se quiere proporcionar un papel importante a las Universidades en el seno de la cooperación española, como resulta del Plan Director de Cooperación 2009/2012 aprobado recientemente por el Gobierno de España.

Esta necesidad de impulsar la participación de las mujeres en el sistema científico español y de promover los valores de la igualdad está presente en el Proyecto de Ley de la Ciencia que está tramitándose en este momento en el Parlamento y cuyo artículo dispone que es uno de los objetivos de dicha disposición: “promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia y Tecnología”. Entre otras medidas destinadas a lograr dicho objetivo, aparece como derecho del investigador el “participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal que pongan en práctica los agentes de ejecución del sistema. Estos programas promoverán siempre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres”.

En relación con la investigación la problemática actual no se queda en la investigación sobre la igualdad sino que también afecta a la composición de los equipos de investigación. La vocación de la LOMLOU es que los equipos de investigación, al igual que ocurre con los órganos de gobierno de las Universidades, sean paritarios tal como lo recoge en el artículo 41.4; rompiendo en consecuencia la realidad actual en la que el número de mujeres que son investigadoras principales de proyectos es bajo y, en un sentido similar, el número de investigadoras es proporcionalmente limitado: “se promoverá que los equipos de investigación desarrollen su carrera profesional fomentando una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos”.

II.3 Conciliación entre la vida laboral y familiar

Posiblemente la conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los elementos de mayor complejidad a la hora de llevarlo a la práctica en el ámbito universitario. Es un derecho de carácter general que recoge el artículo 44 de la Ley de Igualdad de forma indiscutida: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. En definitiva, lo que sí ha de tenerse presente es que la ley de igualdad impone como criterios de actuación de los poderes públicos “la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia” y “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”. Y en este punto hay que reconocer que en la Universidad está costando mucho trabajo su introducción, sobre todo a la hora de determinar la docencia del profesorado.

Como ha señalado acertadamente LAUROBA, “parece muy conveniente la adopción de *Códigos o Protocolos de buenas prácticas*, que incluyan medidas como

el compromiso de no convocar reuniones a partir de las 18:00 horas, la fijación de los horarios de exámenes a partir de las 9:30, la indicación en la convocatoria de las reuniones de su duración o la valoración de hijos en edad escolar a la hora de adjudicación de horarios. (...)Permítasenos una licencia para concluir. Ex art. 59 LOIE, “cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad emporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan” ¿conocen algún caso de personal docente e investigador que haya pedido sumar un período de vacaciones a las 16 semanas establecidas por la ley?”¹⁴. En este campo se podrían explicitar numerosas circunstancias en las que la situación de la mujer con posterioridad a la maternidad no ha resultado especialmente satisfactoria.

III. Paridad en el Gobierno de las Universidades

Uno de los cambios más importantes que va a tener la Universidad es la consecución del gobierno paritario entre mujeres y hombres¹⁵. El acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en las Universidades siempre ha resultado muy limitado¹⁶, e históricamente muy reciente, ya que hasta 1982 no hubo una Rectora, en la UNED¹⁷. Como ha señalado FERRER, antiguo Rector de la Universitat Autònoma de Barcelona “paradójicamente, en la Universidad, que se considera una institución progresista, la implementación de éstas políticas no ha sido fácil y no han faltado las resistencias, directas o camufladas bajo todo tipo de precauciones y objeciones metodológicas o filosóficas. Un ejemplo es la resistencia que

¹⁴ LAUROBA LACASA M.E.; “Universidades y género” ... *op. cit.*, pp. 1081-1082

¹⁵ Un estudio completo de los problemas que plantea la regla de la paridad en el ámbito universitario es el de GONZÁLEZ GARCÍA, J.V.; CUESTA REVILLA, J. y GRASA HERNÁNDEZ, R.; “Paridad en el Gobierno de las Universidades públicas”; en la *Revista Española de Derecho administrativo*, nº 142 (2009), p. 225 y ss-

¹⁶ De acuerdo con el estudio *Académicas en cifras 2007*, la presencia de las mujeres en equipos de gobierno de las Universidades públicas es la siguiente -la situación puede haber variado en el último año, pero nos atrevemos a asegurar que no significativamente-: 3 rectoras/ 45 rectores, esto es, de un total de 48 rectores, un 6,5 % mujeres; 126 vicerectoras / 309 vicerectores (un 28,9 %); 20 secretarías secretarías generales/ 28 secretarios generales (un 41,6 % de mujeres) y como gerentes 2 mujeres frente a 46 hombres, esto es, un porcentaje del 4,1% de mujeres del total de los gerentes.

¹⁷ La primera Rectora de una Universidad española fue Elisa Pérez Vera, en la UNED, en 1982, a la que siguió Josefina Gómez Mendoza en la UAM en 1984. La primera Decana fue Carmina Virgili Rodón, en 1979, la cual fue Secretaria de Estado de Universidades e Investigación a partir de 1982. Conviene recordar, en una línea similar, que en el año 2007 la Universidad de Harvard va a tener por vez primera una mujer en lo más alto de su dirección, Drew Gilpin Faust.

detectamos a la instauración de cuotas en diferentes órganos y comités. Lo que hay que garantizar es que los más cualificados –sean hombres o mujeres- formen parte de los diferentes órganos de gobierno y comisiones, argumentaban algunas voces. Sin embargo, las cuotas han sido y son habituales en la Universidad. Siempre se ha procurado representación equilibrada de los diferentes colectivos: numerarios y no numerarios; estudiantes, personal de administración y servicios y profesores; funcionarios y laborales; de los diferentes ámbitos científicos y un largísimo etcétera. [...] Curiosamente, cuando llega el turno a la representación equilibrada de hombres y mujeres, las cuotas parecen inaceptables, estúpidas”¹⁸.

En esta materia el precepto clave al que en este momento hemos de darle contenido es la nueva redacción proporcionada al art. 13 de la LOU, en virtud del cual *“los Estatutos de las Universidades establecerán las normas electorales aplicables, los cuales deben propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres”*. El artículo que se acaba de transcribir se complementa con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de Igualdad, que dispone que es criterio general de actuación de los poderes públicos *“la participación equilibrada de hombres y mujeres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones”* y con el art. 16, en virtud del cual *“los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”*. Para terminar de cerrar el círculo de disposiciones básicas que habrá de incorporar a la normativa universitaria, la Disposición Adicional Primera de la Ley de Igualdad define la situación de igualdad del siguiente modo *“se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*, porcentaje que se corresponde con los textos comunitarios aplicables.

En el ámbito universitario la aplicación del principio de paridad plantea la dificultad de la diversidad de órganos de gobierno, unos que lo son por elección y otros por designación. En relación con los órganos unipersonales por elección, las posibilidades de actuar se limitan a favorecer su candidatura, en especial a través de medidas de naturaleza indirecta. En todo caso, constituye uno de los ámbitos en los que el Plan de Igualdad ha de realizar una prospección más intensa de los problemas que se impiden que se llegue a una solución óptima y, al mismo tiempo, que articulen mecanismos de incentivo que den la vuelta a la situación, en la medida en que el ordenamiento jurídico ha exigido la consecución de un objetivo de participación paritaria en los órganos de gobierno de las Universidades.

El segundo grupo de órganos de gobierno universitario es el formado por los colegiados por elección, tal como ocurre con el Claustro, el Consejo de Gobierno –parcialmente- y las Juntas de Centro. Se trata, además, de órganos en los que las listas electorales suelen ser abiertas, con candidatos que se presentan de forma individual, lo que invalida la posibilidad tan común en otros ámbitos de las denominadas listas cremallera. Por ello, de los dos puntos del proceso electoral en el que se pueden introducir medidas correctoras –presentación y escrutinio- la posibilidad que resulta más plausible, como se ha indicado con anterioridad, es la

¹⁸ FERRER, L., *“Mujeres en el campus”*; El País del 26 de marzo de 2007

de introducir medidas en el momento de realizar el escrutinio de votos, que posiblemente sea el mecanismo más razonable –y, nos atreveríamos a decir el único que permite cumplir con la regla de la paridad- para cumplir con la regla del 40%. La idea sería efectuar un escrutinio en el que se eligiera a los candidatos más votados en cada uno de los dos sexos hasta que se llegue al 40% de las plazas que han de ser cubiertas. El 20% restante se efectuaría a través de un procedimiento mayoritario simple. Obviamente, si cualquiera de los dos sexos no llega a ese mínimo de candidatos, la parte restante incrementaría el resto global del 20%. Es, realmente, el único mecanismo que permite garantizar un sistema de listas abiertas –como es el generalmente utilizado en las Universidades públicas- y, al mismo tiempo, el cumplimiento de la regla de paridad.

Con el planteamiento que se describe no se hace sino plasmar la idea recogida por el Tribunal Constitucional cuando afirma que “se pretende, en suma, que la igualdad efectivamente existente en cuanto a la división de la sociedad con arreglo al sexo no se desvirtúe en los órganos de representación política con la presencia abrumadoramente mayoritaria de uno de ellos. Una representación política que se articule desde el presupuesto de la divisoria necesaria de la sociedad en dos sexos es perfectamente constitucional, pues se entiende que ese equilibrio es determinante para la definición del contenido de las normas y actos que hayan de emanar de aquellos órganos. No de su contenido ideológico o político, sino del precontenido o substrato sobre el que ha de elevarse cualquier decisión política: la igualdad radical del hombre y la mujer. Exigir a quien quiera ejercer una función representativa y de imperio sobre sus conciudadanos que concurra a las elecciones en un colectivo de composición equilibrada en razón del sexo es garantizar que, sea cual sea su programa político, compartirá con todos los representantes una representación integradora de ambos sexos que es irrenunciable para el gobierno de una sociedad que así, necesariamente, está compuesta” (STC 12/2008).

El supuesto que resulta más sencillo de aplicar es el de los órganos colegiados por designación, tal como ocurre con el Consejo de Dirección o el órgano equivalente de los centros. En relación con ellos, parece que la solución más adecuada es la que está recogida en la normativa que tiene aprobada la Universitat Autònoma de Barcelona o la Universidad Complutense de Madrid:

1. El Equipo de Gobierno que asiste al Rectorado en el desarrollo de sus competencias, compuesto por los Vicerrectorados, la Secretaría General y la Gerencia; así como los Equipos de Decanato de las Facultades y de Dirección de las Escuelas, compuestos por los Vicedecanatos o Subdirecciones y la Secretaría deberán formarse respetando una representación equilibrada entre mujeres y hombres.
2. A este efecto, se considera que la representación es equilibrada cuando los dos sexos están representados al menos al 40%, siempre que el equipo esté compuesto por más de cuatro miembros. Si como resultado de aplicar este porcentaje no se obtuviese un número entero, la cifra debe redondearse por exceso o por defecto utilizando el decimal hasta el número entero más cercano. En los equipos formados por cuatro miembros o menos, deben estar representados ambos sexos.

3. El nombramiento por el Rector de los miembros de un Equipo de Gobierno, de Decanato o de Dirección estará condicionado al cumplimiento de la regla de una representación equilibrada.

Para el supuesto de los órganos unipersonales por designación que no se colegien, posiblemente resulte más complejo encontrar un mecanismo de comparación para determinar el porcentaje del 40% en el sexo menos representado, aunque, sin lugar a dudas, habría que aplicar la regla que está recogida en el art. 16 de la Ley de Igualdad que lo exige, aunque sea con una redacción peculiar: *“los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”*¹⁹.

IV. Otras medidas organizativas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres: la obligatoriedad de las unidades de igualdad

La modificación de la Ley Orgánica de Universidades tiene entre las medidas que tienden a examinar el papel de la mujer en el ámbito universitario el establecimiento de las denominadas Unidades de Igualdad, que están previstas en la Disposición Adicional 12ª: *“las universidades contarán entre sus estructuras con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”*.

Las Unidades de Igualdad han de ser órganos dotados de suficiente autonomía y capacidad de actuación para realizar de forma transversal un análisis de la Universidad desde la perspectiva de género. Esta función transversal supone la atribución de las funciones que recoge el artículo 77 de la Ley de Igualdad: i) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración; ii) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento; iii) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género y iv) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de

¹⁹ El Consejo de Estado, sobre la redacción de este precepto señaló lo siguiente: “en el caso del artículo 16, los términos utilizados parecen responder, de un lado, al carácter principal o programático del precepto, conforme con el capítulo en el que está integrado (“Principios generales”); de otro, a la idea de que existen límites a la posibilidad de establecer rígidamente “cuotas” en relación con los nombramientos y designaciones a que se refiere. Ninguno de ambos factores impediría que se utilizaran términos con un carácter imperativo más acusado, utilizando expresiones como “tomarán en consideración” o “tendrán en cuenta”; pero, en realidad, no parece que se pueda ir más allá. En efecto, ha de mantenerse en todo caso el carácter principal del precepto, que no detalla cómo se produce esa atención o toma en consideración en cada caso ni cuál es el marco de referencia que debe adoptarse, quedando remitida la concreción a la regulación de los distintos poderes públicos (en el caso de la Administración General del Estado, se desarrolla en la propia Ley proyectada: artículos 47 a 49). Por otra parte, los términos en que está redactado el precepto (la referencia al “principio” de representación equilibrada o el mismo concepto que de esta da la disposición adicional primera) permiten salvar los límites a que antes se aludía”.

acciones formativas y v) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

V. El acceso a los puestos de los cuerpos docentes universitarios y la igualdad de hombres y mujeres

Uno de los puntos en donde se exterioriza mejor la posición de la mujer en las aulas universitarias es en el apartado relativo a la distribución por sexos de los diversos cuerpos de funcionarios²⁰. Una realidad en la que se observa un número más bajo de mujeres, que contrasta con la mayoría de mujeres en el colectivo de estudiantes universitarios.

La LOU ha incorporado medidas de naturaleza indirecta para fomentar el ascenso de las mujeres dentro de los cuerpos de funcionarios, especialmente en el escalón más elevado. El artículo 62.3 LOU establece:

“Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos”.

El problema más importante en este punto es cómo se acreditan que existen razones fundadas y objetivas para justificar el incumplimiento de dicha regla. Si el problema estriba en el área de conocimiento, que carece de número suficiente de mujeres, justificarlo por ese motivo podría servir como instrumento para perpetuar la situación.

Pero el problema más relevante no es, desgraciadamente éste, sino el de la valoración de los méritos de las mujeres para el acceso a los puestos más elevados dentro de la función pública, en donde los principios que rigen son los del mérito y la capacidad. Aunque es una cita larga, merece la pena recordar lo señalado por DESDENTADO DAROCA sobre los hechos que dificultan el éxito de las mujeres en este campo: “no obstante, me permito apuntar que es probable que un examen detenido de los mismos llevara a concluir que realmente los criterios y mecanismos de valoración que se manejan en la actualidad distan de ser realmente neutrales desde una perspectiva de género. Algunos de ellos pueden claramente afectar de una forma más negativa a las mujeres que a los hombres. Por ejemplo, en los documentos de la ANECA se insiste en la producción regular, lineal de

²⁰ Recordemos que de acuerdo con los datos proporcionados por el Consejo de Universidades en 2004, de los cerca de 100.000 docentes universitarios que hay en España, de los que el 90% son de las Universidades públicas, el número de profesoras sólo es del 35,3%, que componen, además, una pirámide invertida. Hay un 13,8% de Catedráticas, un 36,3% de Profesoras Titulares de Universidad y un 41,3% de Profesoras Titulares de Escuelas Universitarias.

resultados, en la especial valoración de las publicaciones de los últimos diez o cinco años –según los casos-, en la actividad profesional, en la participación en puestos de gestión y representación universitaria. Pues bien, los criterios de carácter estrictamente temporal como los enunciados pueden perjudicar a la mujer que, si no quiere renunciar a la vida familiar, puede necesitar organizar su carrera investigadora de una forma distinta a la masculina, no lineal ni regular, sino, por el contrario, más concentrada e intensa en determinados espacios de tiempo y más liviana en otros que coincidan con la maternidad y el cuidado de hijos de escasa edad, pues es una realidad social que las mujeres siguen cubriendo mayoritariamente estas tareas de cuidado. Su calidad y mérito investigadores no son menores por ello, ni creo que pueda afirmarse que tenga consecuencias negativas para el avance o el conocimiento científico. Ni el mérito, ni la capacidad, ni siquiera la eficiencia en el ámbito universitario, justifica el efecto adverso que este tipo de criterios puede tener en las carreras universitarias de las mujeres. Por otro lado, la actual relevancia que se concede a otras actividades ajenas a la docencia y a la investigación también perjudican especialmente a las mujeres, no sólo porque pueden sufrir más las dificultades de la conciliación de la vida familiar y laboral y, consiguientemente, de sumar actividades profesionales o de otro tipo a la ya de por sí ardua tarea de compatibilizar tareas docentes, investigadoras y de cuidado de hijos, sino también porque, como demuestran las estadísticas, las mujeres no están accediendo en la actualidad, en porcentajes equiparables a los hombres, a los puestos de gestión y representación universitaria. Tener en cuenta estas tareas como méritos sitúa, por tanto, a las mujeres en un punto de partida más débil que a los hombres y permitirá, en consecuencia, no sólo computar una tarea que ya se retribuye adicionalmente y que comporta una reducción de docencia, sino también ahondar las dificultades de las mujeres en el acceso a los niveles más altos de los cuerpos docentes e investigadores”²¹.

En esta dirección, se debería generalizar las medidas contempladas para ayudantes y ayudantes doctores, consistentes en que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. Obviamente, ello debería conducir, tal como se ha señalado con anterioridad, a que no compute negativamente el periodo de las bajas de maternidad.

VI. Otras medidas en favor de la igualdad real entre mujeres y hombres: lenguaje no sexista, apoyo estadístico y planes de igualdad

Una de las medidas que está ocasionando más polémica en el ámbito universitario es el de la utilización de un lenguaje no sexista, lo cual constituye una obligación de acuerdo con el artículo 14.8 de la Ley de Igualdad: “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas” y que constituye uno de los *Criterios generales de actuación de los poderes públicos* (art. 14.8 LOIE). Es un

²¹ DESDENTADO DAROCA, E.; “La selección del profesorado universitario”, en la obra colectiva *Comentarios a la Ley orgánica de Universidades*, páginas 457-458

problema que plantea un conflicto ente lo recogido en todos los Planes de Igualdad y la resistencia argumentada sobre la consideración del masculino como neutro.

El segundo de los instrumentos complementarios es el de la disgregación de las estadísticas de acuerdo con variables de género, lo que constituye una obligación de acuerdo con el artículo 20 de la Ley de Igualdad, cuyo contenido es claro en este punto:

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

1. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
2. Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
3. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
4. Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
5. Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
6. Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

El tercer instrumento que se establece en la norma para erradicar la discriminación entre mujeres y hombres. De acuerdo con lo que dispone el artículo 46 de la Ley de Igualdad, “los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Constituyen un instrumento flexible, de duración limitada y que, acaban constituyendo una “estrategia institucional destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones y puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres. El plan de igualdad de oportunidades debe promover medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional de las

personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y en todos los niveles de responsabilidad”²².

A través de los planes de igualdad se configuran objetivos que abordan diversos elementos de la vida universitaria, entre los que se encuentran la visibilidad de las situaciones sexistas –incluido el lenguaje administrativo–; el acceso al trabajo en condiciones de igualdad; la organización del trabajo de acuerdo con criterios de género, de promover –en línea con lo que señala la LOU– la enseñanza de género o, con garantizar una representación paritaria en los órganos de gobierno y en la toma de decisión.

Los planes de igualdad no pueden ser meramente una foto fija de la situación de la Universidad en materia de igualdad. Debe ser bastante más ambicioso, constituyendo un programa de actuación tanto en cuanto a los objetivos como a los métodos para su consecución. De este modo, cuatro son las fases en las que se han de mover los planes de igualdad para lograr sus objetivos: i) Diagnóstico de situación; ii) Propuestas de acción. iii) Gestión. Aplicación de las propuestas; iv) Evaluación, lo que incluye la revisión anual de cumplimiento de los objetivos planteados para cada ejercicio

VII. Un apunte sobre multiculturalidad y mujer en el ámbito universitario.

Una de las cuestiones a las que más pronto o tarde nos tendremos que enfrentar en la Universidad española es el relativo a las consecuencias de la multiculturalidad; especialmente con aquellas confesiones religiosas que imponen ciertas vestimentas. Será un problema que tendremos que afrontar en primer lugar con los estudiantes universitarios²³.

En Europa, donde este problema se ha planteado con toda la intensidad, se ha vinculado por un lado a poderes de policía –caso francés, para preservar la integridad física de las portadoras del velo– y, por el otro, a la laicidad del Estado –caso turco-²⁴. En nuestro caso, tal como señala el BEE, la identidad del sujeto ha de ceder en aquellas circunstancias en las que con su mantenimiento se pueda atentar

²² Institut Català de les Dones, *Guía para el diseño y la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidad en las Universidades* 2007, pág. 17 (vid. <http://ccoo.webs.upv.es/files/Mujer/2007/2007-Universidad-Plan-Igualdad-implantacion.pdf>).

²³ Sobre el estatuto del estudiante universitario, véase GONZÁLEZ GARCÍA, J.V., “Notas sobre el Estatuto del Estudiante Universitario”, en la *Revista Vasca de Administración Pública*, de próxima publicación.

²⁴ Turquía ha llegado a los órganos de protección de derechos humanos recogidos en el Convenio de Roma. Por un lado, la denuncia de una estudiante a la que no se suscribió un certificado provisional de conclusión de estudios de farmacia por la presencia del velo en la fotografía, lo que contradecía las normas de una Universidad laica. El Tribunal expresó la conformidad de la medida en la Resolución de la Comisión de 3 de mayo de 1993, Asunto Karaduman. Por su parte, el segundo caso hace referencia a la prohibición del velo, que también ha sido declarada conforme al Convenio en sentencia de la Gran Sala de 10 de noviembre de 2005. Sobre los problemas de la multiculturalidad en el ámbito universitario véase LASAGABASTER HERRARTE, I.; “Multiculturalidad en la Universidad” en GONZÁLEZ GARCÍA, J. *Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades*, Civitas, Madrid (2009).

contra los valores democráticos que están en la base del Estado. Obviamente, toda actividad de limitación, en cuanto de limitación de derecho fundamental, habrá de resultar fundamentada con arreglo a los criterios que ha ido marcando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.